

MANUAL PRÁCTICO

PARA MEJORAR LA PARTICIPACIÓN DE LOS
TRABAJADORES EN LA AGRICULTURA



**Capacitación de los trabajadores para una mejor información,
consulta y participación en el sector agrícola (AGRI – EW)**

Índice

Introducción

- 1. Participación de los trabajadores: concepto y marco jurídico*
- 2. Panorama general: las relaciones laborales y los principales interesados en la participación de los trabajadores en la agricultura*
- 3. Desafíos para la participación de los trabajadores en la agricultura*
- 4. El papel de los trabajadores en la aplicación del Pacto Verde Europeo*
- 5. La participación de los trabajadores en la práctica: cómo debe y cómo no debe funcionar*
- 6. Cómo potenciar el papel de los representantes de los trabajadores en la agricultura*
- 7. El futuro de la agricultura europea y las relaciones laborales: Posibles escenarios*

Financiado por la Unión Europea. No obstante, las opiniones y puntos de vista expresados son exclusivamente los del autor o autores y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea ni los de la Comisión Europea. Ni la Unión Europea ni la autoridad que concede la subvención pueden ser consideradas responsables de las mismas.

Introducción

Este manual ha sido elaborado en el marco del proyecto «Capacitación de los trabajadores para una mejor información, consulta y participación en el sector agrícola» (AGRI-EW), ejecutado entre el otoño de 2022 y la primavera de 2024, con el apoyo financiero de la Unión Europea. El objetivo central del proyecto era mejorar la participación de los trabajadores en el sector agrícola mediante el análisis de la situación actual, la identificación de retos e ideas para superarlos y la promoción de buenas prácticas. Entre los socios del proyecto se encontraban sindicatos y organizaciones patronales de cinco Estados miembros de la UE y dos países candidatos (Italia, España, Polonia, Eslovenia, Bulgaria, Serbia y Macedonia del Norte).

Las actividades del proyecto incluyeron la investigación comparativa en los países participantes, el desarrollo de diferentes materiales de formación, así como la organización de talleres, mesas redondas y otros eventos para debatir y difundir los resultados y ejemplos de buenas prácticas.

La investigación de los procedimientos de información y consulta existentes en el sector agrícola, incluido el efecto de la pandemia y su papel en la transición climática, fue la base de la mayoría de las restantes actividades del proyecto, incluido este manual. El objetivo de la investigación era evaluar la situación actual de la participación de los trabajadores en el sector agrícola en los países participantes e identificar las buenas prácticas, identificar los principales retos en la aplicación del marco jurídico europeo y nacional, evaluar los efectos de la pandemia del COVID-

19 en la participación de los trabajadores, e identificar las áreas clave en las que una mayor participación de los trabajadores en el sector agrícola podría apoyar la aplicación del Pacto Verde Europeo y una transición climática socialmente justa.

El presente manual se basa en esta investigación y en los informes nacionales de siete países participantes. Su objetivo es ayudar a los representantes de los trabajadores y de los empresarios, así como a otras partes interesadas, a introducir nuevos procedimientos de información y consulta en las empresas agrícolas o a mejorar los ya existentes. Comienza presentando el concepto y el marco jurídico de la participación de los trabajadores y trazando un mapa de las relaciones laborales y las principales partes interesadas en el sector agrícola. Los capítulos centrales del manual, que tratan de los retos de la participación de los trabajadores en la agricultura, su papel en el Pacto Verde Europeo y las disposiciones prácticas para aplicar los procedimientos de información y consulta, se basan en las opiniones e ideas de las partes interesadas de siete países participantes, que fueron encuestadas mediante entrevistas y un cuestionario en línea. El último capítulo esboza tres posibles escenarios para el futuro desarrollo del sector agrícola europeo y las relaciones laborales en el mismo, desde la perspectiva de la participación de los trabajadores.

1. Participación de los trabajadores: concepto y marco jurídico

La participación de los trabajadores incluye diversas formas de procedimientos de información y consulta, que emanan de las directivas europeas y de las legislaciones y prácticas nacionales, con

Ventajas de la participación de los trabajadores

Aunque los beneficios de la participación de los trabajadores para los propios trabajadores son evidentes, con frecuencia se olvida que puede resultar también beneficiosa para los empresarios.

*Si se aplica correctamente, la participación de los trabajadores en los procesos de toma de decisiones de la empresa puede **augmentar la satisfacción laboral, mejorar el ambiente de trabajo y aumentar la productividad**. Además, los trabajadores pueden aportar valiosos puntos de vista e ideas que pueden ayudar a la empresa a tomar mejores decisiones o a afrontar con más éxito diferentes crisis.*

el objetivo de **incluir a los trabajadores en la toma de decisiones a nivel de empresa sobre cuestiones que afectan a sus condiciones de trabajo, así como a sus intereses económicos y sociales.**

Aunque los sindicatos suelen participar activamente en estos procedimientos, se distinguen de la **negociación colectiva**. La negociación colectiva suele ocuparse de los salarios, otros derechos materiales de los trabajadores y otros aspectos de las relaciones laborales, así como de la relación entre empresarios y sindicatos. Por otro lado, **la participación de los trabajadores**

incluye diferentes formas de información, consulta y, en ocasiones, procedimientos de cogestión, que tratan sobre el desarrollo de las operaciones comerciales de la empresa, la situación del empleo y otras decisiones que pueden afectar a la organización del trabajo y a los intereses económicos y sociales de sus trabajadores.

El marco jurídico europeo sobre la participación de los trabajadores está establecido principalmente por la **Directiva marco sobre información y consulta** (2002/14/CE), que define los principios generales sobre los derechos mínimos de información y consulta obligatorios para todos los Estados miembros. La **Directiva sobre los comités de empresa europeos** (2009/38/CE) establece las normas correspondientes para las empresas multinacionales que operan en la Unión Europea y el Espacio Económico Europeo. Sin embargo, en total hay más de 15 directivas de la UE que tratan de algún tipo de información y consulta a los trabajadores.

Según la Directiva sobre información y consulta, los trabajadores de todas **las empresas que empleen a 50 o más trabajadores gozan de derechos de información y consulta**. Sin embargo, los Estados miembros pueden fijar este umbral más bajo, lo que han hecho algunos de ellos, normalmente a 20 trabajadores.

La **información** se refiere a la obligación del empresario de informar a los representantes de los trabajadores sobre cuestiones y datos concretos, mientras que la **consulta** incluye el intercambio de opiniones y el establecimiento de un diálogo.

Los representantes de los trabajadores también tienen **derecho a reunirse con el empresario y recibir respuesta sobre su opinión**. El objetivo del proceso de consulta es **llegar a un acuerdo** sobre decisiones que puedan suponer cambios sustanciales en la forma de organizar el trabajo o en las relaciones contractuales.

Sin embargo, los empresarios no están obligados a comunicar información o realizar consultas cuando la naturaleza de dicha información y consulta sea tal que, según criterios objetivos, perjudique gravemente el funcionamiento de la empresa. Los detalles sobre la **confidencialidad de la información** en los procedimientos de información y consulta suelen estar definidos más específicamente por la legislación nacional.

Derechos de información y consulta (Directiva 2002/14/CE)

- *Información sobre la evolución reciente y probable de las actividades y la situación económica de la empresa;*
- *Información y consulta sobre la situación, la estructura y la evolución probable del empleo en la empresa, así como sobre las medidas preventivas previstas, en particular en caso de que exista una amenaza para el empleo;*
- *Información y consulta sobre las decisiones que puedan provocar cambios sustanciales en la organización del trabajo o en las relaciones contractuales.*

Los trabajadores pueden ejercer sus derechos de información y consulta bien a través de **representantes sindicales**, bien a través de **representantes especiales de los trabajadores elegidos específicamente a tal efecto**. En algunos países, estos órganos se denominan comités de empresa.

Todos los representantes de los trabajadores que participan en los procedimientos de información y consulta gozan de **protección jurídica**. El empresario también está obligado a proporcionarles **condiciones adecuadas para el desempeño de su función**.

Todos los Estados miembros de la UE han transpuesto la Directiva sobre información y consulta a sus ordenamientos jurídicos, pero la **legislación y las prácticas nacionales varían en gran medida**. Mientras que algunos países tienen tradición de representación de los trabajadores a dos niveles (a través de sindicatos y comités de empresa u órganos similares), en otros no existían procedimientos de información y consulta antes de la transposición de la Directiva. Como consecuencia de ello, las disposiciones legales de aplicación de la Directiva, y sobre todo las prácticas concretas derivadas de ellas, son muy diferentes.

Aunque la UE se ha comprometido a garantizar una mejor aplicación de la legislación comunitaria en este ámbito, garantizar las mismas normas y el mismo nivel de participación de los trabajadores en todos los Estados miembros sigue siendo un reto importante. No obstante, hay que señalar que diversas fuentes, incluida la investigación realizada a efectos de este proyecto, señalan que la **legislación de la UE ha tenido un impacto positivo en la participación de los trabajadores en muchos países**, tanto en los antiguos como en los nuevos Estados miembros.

En **Italia**, el derecho a la información y la consulta está recogido en la Carta Constitucional, que establece un derecho general de los trabajadores a participar en la gestión de su empresa. Sin embargo, estos derechos constitucionales permanecieron sin aplicar durante muchas décadas, ya que no se promulgó ninguna disposición legislativa que los regulara. Esto ocurrió finalmente con la transposición de la Directiva sobre información y consulta (Decreto Legislativo n.º 25 de 6 de febrero de 2007).

El derecho de información y consulta se aplica a las empresas que emplean al menos a 50 trabajadores y se reconoce a los representantes sindicales a nivel de empresa. Aunque la ley establece un conjunto de diferentes derechos de información y consulta, las normas legales son relativamente generales y los detalles de su aplicación en la práctica se dejan para los convenios colectivos. Sin embargo, muchos de los convenios colectivos existentes no contienen disposiciones sobre información y consulta, o no se respetan en la práctica. Por ejemplo, el Convenio Colectivo Nacional para los Trabajadores Agrícolas sólo contiene una disposición genérica sobre la participación de los Representantes de Salud y Seguridad de los Trabajadores en las cuestiones de seguridad.

En **Eslovenia**, los derechos de información y consulta están definidos por la Ley de Participación de los Trabajadores en la Gestión. Se garantiza a los trabajadores el derecho a ser informados, así como a presentar iniciativas, opiniones y propuestas, con la obligación del empresario de responder a las mismas. También existe la posibilidad de consultas conjuntas, toma de decisiones conjunta y el derecho a denegar determinadas decisiones del empresario. Los trabajadores pueden ejercer estos derechos directamente en la asamblea de trabajadores en las empresas

más pequeñas o a través del comité de empresa en las empresas con más de 20 trabajadores. En general, la participación de los trabajadores es una práctica establecida en Eslovenia y los trabajadores suelen desempeñar un papel importante en la gestión de las empresas.

En **Polonia** se pueden crear comités de empresa, elegidos por toda la plantilla, en las empresas con más de 50 trabajadores. La legislación se introdujo para aplicar la Directiva sobre información y consulta y otorga a los comités de empresa el derecho a recibir información sobre cuestiones económicas y a ser consultados sobre cuestiones de empleo y organización del trabajo. Aunque en un principio se eligieron muchos comités de empresa, su número disminuyó bruscamente posteriormente, ya que muchos de ellos no se renovaron al expirar su primer mandato de cuatro años. Los datos disponibles sugieren que hay unos 500 comités de empresa activos, mientras que el número de empresas con más de 50 trabajadores ronda los 19 mil. En la práctica, los procedimientos de información y consulta suelen correr a cargo de los sindicatos. La investigación también mostró que en muchas empresas existen prácticas de información y consulta, pero a menudo no son muy formales.

En **Rumanía**, los derechos de información y consulta de los trabajadores están establecidos por el Código Laboral, con una ley especial sobre el diálogo social que regula con más detalle cómo se llevan a cabo estos procesos. Los sindicatos son el principal órgano de representación de los trabajadores en la empresa. Sólo si no existe un sindicato representativo en el lugar de trabajo y siempre que la empresa emplee a más de 20 trabajadores, pueden elegirse representantes especiales de los trabajadores. Tanto el sindicato representativo como los representantes electos de los trabajadores tienen derecho a la negociación colectiva y a la información y consulta. En la práctica, esto significa que los derechos de información y consulta son ejercidos principalmente por los sindicatos. Existe una obligación general del empresario de consultar al sindicato o a los representantes de los trabajadores sobre las decisiones que puedan afectar sustancialmente a sus derechos e intereses. La ley también define una serie de situaciones específicas en las que esto se aplica, como la evolución reciente y probable de la empresa, la situación actual y los cambios probables en el empleo, las cuestiones que puedan dar lugar a cambios sustanciales de la organización del trabajo o de las relaciones laborales.

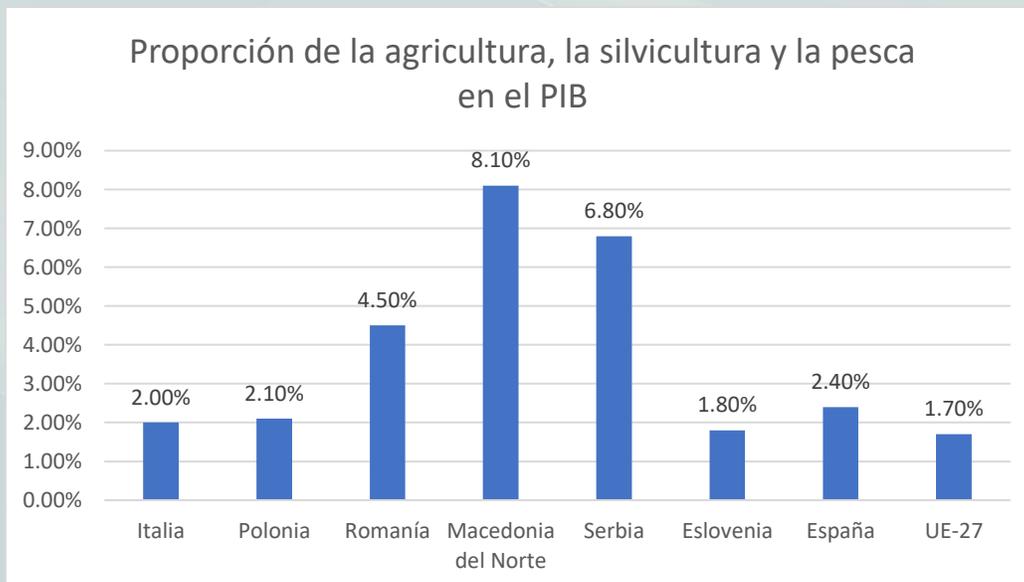
En **España**, los comités de empresa elegidos son el principal canal de representación en el lugar de trabajo, pero sus miembros suelen ser sindicalistas. Los comités de empresa gozan de derechos de información y consulta y también pueden negociar las condiciones salariales y laborales a nivel de empresa. El marco jurídico lo establecen principalmente el Estatuto de los Trabajadores de 1980 y la Ley de Libertad Sindical de 1985. Los trabajadores de todas las empresas, salvo las más pequeñas, tienen derecho a elegir a sus representantes, y existen estructuras comparables en los organismos de la administración pública. Según los datos disponibles, parece que una elevada proporción de los trabajadores españoles disfruta del derecho de información y consulta. En los últimos años se han aprobado nuevas leyes que han dado lugar a un aumento de las formas de participación, pero sigue habiendo resistencia a su aplicación tanto por parte de los empresarios como de los sindicatos, que a veces consideran que debilita su papel representativo.

En **Serbia**, al menos el 15% del número total de los trabajadores empleados por un empresario puede establecer un comité de empresa. La Ley del Trabajo define su papel como «dar su opinión y participar en la toma de decisiones sobre los derechos económicos y sociales de los trabajadores». Sin embargo, ésta es la única norma legal sobre información y consulta, por lo que la elección de comités de empresa es muy poco frecuente en la práctica.

En **Macedonia del Norte**, la información y la consulta de los trabajadores no se tratan en absoluto en la legislación. Sin embargo, ambos países, como candidatos a la adhesión a la UE, tendrán que transponer la Directiva sobre información y consulta en su legislación en algún momento en el futuro.

2. Panorama general: las relaciones laborales y los principales interesados en la participación de los trabajadores en la agricultura

El sector agrícola emplea a unos **10 millones de trabajadores** en la UE y representa alrededor del **1,4% del PIB (2022)**. Su tamaño relativo en el PIB y el empleo total, así como la estructura del sector y sus principales productos, varían entre los Estados miembros, pero es **estratégicamente importante para todos los países**. En los informes nacionales pueden encontrarse más detalles sobre la estructura y los retos específicos del sector agrícola en los países incluidos en el proyecto.



El sector agrícola también se enfrenta a retos específicos debido al **cambio climático**, el **desarrollo tecnológico** y los esfuerzos de la UE por desarrollar una agricultura sostenible desde el punto de vista económico y medioambiental. La **política agrícola común (PAC)** es una de las políticas europeas más importantes y representa alrededor del 33% del presupuesto de la UE.

En términos de operaciones empresariales y condiciones de trabajo, la agricultura es un sector muy diverso, que incluye **explotaciones agrícolas familiares y empresas muy pequeñas**, así como **grandes empresas nacionales y multinacionales**.

En todos los países incluidos en el proyecto hay un **fuerte predominio de pequeñas explotaciones agrícolas familiares**, que emplean únicamente a miembros de la familia o, además, solo a un número reducido de trabajadores temporeros. Según Eurostat, en 2016 nueve de cada diez trabajadores agrícolas de la UE eran los propietarios de las explotaciones o sus familiares. Sin embargo, en todos los países existen también grandes empresas agrícolas. El marco jurídico sobre la participación de los trabajadores en la mayoría de los países se aplica únicamente a las empresas más grandes, que suelen representar solo una pequeña minoría del empleo total en la agricultura.

Condiciones laborales precarias en la agricultura

*Las relaciones laborales en la agricultura se caracterizan por una elevada proporción de **condiciones de trabajo precarias e incluso ilegales**, especialmente para los **trabajadores temporeros y migrantes**, que representan una parte significativa de su empleo. Las condiciones laborales son muy diversas, pero el trabajo suele ser físicamente exigente y estar influido por las condiciones meteorológicas, la estacionalidad y el nivel de mecanización.*

*La agricultura registra **más accidentes y enfermedades laborales** que la mayoría de los demás sectores, entre otras razones por el intenso esfuerzo físico, el uso de maquinaria y productos químicos y la exposición a elementos naturales.*

trabajadores del sector agrícola: la Unión de la Agricultura y la Industria Alimentaria de Eslovenia, la Unión de Agricultores de Eslovenia, la Unión de Trabajadores de la Agricultura y la Industria Alimentaria y la Unión de Cooperativas Agrarias Individuales. Según los datos disponibles, solo el 2,5 % de los trabajadores agrícolas están afiliados a sindicatos (2019). Existen tres organizaciones patronales - Cámara de Empresas Agrícolas y Alimentarias, Cámara de Agricultura y Silvicultura y Asociación de Cooperativas de Eslovenia. Una característica positiva es la existencia de dos convenios colectivos sectoriales que cubren la agricultura, el Convenio Colectivo para la Agricultura y la Industria Alimentaria y el Convenio Colectivo para la Actividad Agrícola.

En todos los países participantes existen **sindicatos y asociaciones empresariales** en el sector, y son los principales interesados en la participación de los trabajadores. También existen otras organizaciones, como **cámaras, asociaciones y cooperativas**, que representan los intereses de los productores agrícolas.

Debido a la estructura del sector y a sus condiciones de empleo, la agricultura tiene un **bajo índice de sindicación** en comparación con los sectores industrial y de servicios.

En **Eslovenia** existen cuatro sindicatos que organizan a los

En **Italia**, el sector agrícola se caracteriza por una fuerte presencia y un aumento progresivo de la mano de obra extranjera. Su participación en el empleo agrícola total pasó del 40% en 2008 al 46% en 2018. Existen al menos tres sindicatos importantes en el sector, cada uno de los cuales pertenece a una de las tres principales confederaciones sindicales: la Unión Italiana de Trabajadores de la Agricultura y la Alimentación (UILA, afiliada a la UIL), la Federación de Trabajadores de la Agroindustria (FLAI, afiliada a la CGIL) y la Federación de la Industria Agrícola, Alimentaria y Medioambiental Italiana (FAI, afiliada a la CISL). Los empresarios están organizados en la Confederación General de la Agricultura Italiana (Confagricoltura).

En **España**, más del 80% de las explotaciones son familiares, pero el tamaño del sector y del país sigue haciendo que haya más de 55 mil explotaciones de más de 100 hectáreas. El número de trabajadores extranjeros es cada vez mayor, ya que las precarias condiciones laborales lo hacen poco atractivo para los ciudadanos españoles. La mano de obra extranjera representó el 24,3% del empleo en la agricultura en 2022. Existen tres importantes organizaciones profesionales agrarias (antiguos sindicatos agrarios): la Asociación Agraria de Jóvenes Agricultores (ASAJA), la Coordinadora de Organizaciones de Agricultores y Ganaderos (COAG) y la Unión de Pequeños Agricultores y Ganaderos (UPA). Las relaciones laborales se rigen por una treintena de convenios regionales. Las negociaciones sobre el convenio a nivel nacional están en curso desde 2019.

En **Polonia**, la mano de obra agrícola registró un descenso significativo en la última década, con una disminución de más del 25% entre 2010 y 2020. Alrededor del 92% de las personas empleadas son mano de obra familiar, mientras que los trabajadores estacionales y ocasionales predominan entre la mano de obra contratada. Las dos principales organizaciones sindicales, Solidarność y la Alianza de Sindicatos de Polonia (OPZZ), cuentan con sindicatos de rama que organizan a los trabajadores de la agricultura. También existen diferentes organizaciones patronales, como la Federación de Empresarios Agrícolas, la Federación de Sindicatos de Productores Agrícolas, el Consejo Polaco de Cámaras Agrícolas y otras.

En **Rumanía**, la agricultura da empleo a cerca del 24% de la mano de obra total del país. Hay tanto pequeñas y medianas empresas como multinacionales y varias empresas nacionales de mayor tamaño. Las condiciones laborales varían entre las distintas empresas, actividades y regiones, pero muchos trabajadores agrícolas se enfrentan a salarios bajos y condiciones laborales precarias, con una proporción significativa de trabajo no declarado e informal. Hay varios sindicatos que representan a los trabajadores agrícolas y negocian con los empresarios y sus asociaciones. No hay datos concretos sobre la tasa de sindicación en la agricultura, pero se sitúa en un nivel relativamente bajo. La negociación colectiva también está menos extendida que en otros sectores.

En **Serbia**, los dos principales sindicatos del sector son el Sindicato Autónomo de Empleados de la Agricultura, la Alimentación, el Tabaco y la Industria del Agua de Serbia (SS PPDIV, afiliado al SSSS) y el Sindicato de Rama de la Agricultura y la Industria de Transformación (PPI, afiliado a «Nezavisnost»).

En **Macedonia del Norte**, la agricultura es una de las principales ramas económicas. La mayoría de los productores son explotaciones familiares y sólo 280 son empresas. La tasa de sindicación en las entidades empresariales es muy débil.

3. Desafíos para la participación de los trabajadores en la agricultura

Las investigaciones llevadas a cabo en el marco del proyecto AGRI - EW confirmaron la hipótesis inicial de que **la participación de los trabajadores en el sector agrícola en la mayoría de los países participantes está por debajo de un nivel satisfactorio**. Esto significa, entre otras cosas, que la proporción de empresas que entran en el ámbito de aplicación de la Directiva sobre información y consulta o de la legislación nacional correspondiente que han establecido procedimientos de información y consulta es inferior a la de la mayoría de los demás sectores.

Esto puede explicarse en gran medida por la **estructura del sector** (predominio de pequeñas explotaciones familiares), la elevada proporción de **formas precarias de empleo** (trabajo estacional, trabajo informal, en algunos países elevada proporción de trabajadores extranjeros) y la **pequeña proporción de trabajadores organizados en sindicatos**.

Además, en muchos países el sector agrícola se enfrenta a graves **problemas económicos, demográficos y climáticos**, que a menudo alejan la atención de las partes interesadas de la participación de los trabajadores. Sin embargo, estos retos no son más que razones adicionales para desarrollar y mejorar los mecanismos existentes de participación de los trabajadores, ya que pueden ayudar a abordarlos.

La investigación mostró que en **España** los procedimientos de información y consulta en la agricultura son menos comunes que en otras industrias, debido a las características específicas de este sector (sector atomizado y estacional, alta demanda de mano de obra temporal, bajo perfil educativo, desconocimiento general de los derechos laborales). Se calcula que el porcentaje de empresas que han establecido este tipo de procedimientos se sitúa en torno al 50%. Las principales cuestiones de información y consulta se refieren a la contratación (debido a la inestabilidad del empleo), que a menudo da lugar a convenios colectivos en los que se establecen compromisos para convertir los contratos temporales en indefinidos. La pandemia ha tenido un efecto negativo en la participación de los trabajadores, ya que muchas negociaciones de convenios colectivos se han paralizado.

En **Italia**, los mecanismos de información y consulta en la agricultura no suelen consistir en procedimientos fijos y normalizados, sino más bien en distintas formas de participación general a través de información y actualizaciones sobre determinados aspectos de la actividad de la

COVID-19 pandemic and workers' participation

La pandemia del COVID-19 ha afectado fuertemente a la agricultura en todos los países cubiertos por la investigación, pero su efecto sobre la participación de los trabajadores ha sido diverso. En algunos países la pandemia ha tenido un impacto negativo en la participación de los trabajadores, mientras que en otros ha dado lugar a intercambios más intensos de información y consulta entre empresarios y trabajadores. La investigación informó de algunos avances positivos en Italia, negativos en España y mixtos en Polonia y Rumanía.

empresa. Los procedimientos formales son más frecuentes en las grandes empresas. El instrumento a través del cual se aplica la información es principalmente el de la discusión entre la empresa y los representantes sindicales, y su contenido suele centrarse en las medidas de seguridad y la organización del trabajo. La pandemia ha aumentado la complejidad de las operaciones empresariales, ya que las empresas tuvieron que adaptarse a medidas de seguridad más estrictas que afectaron a muchos procesos de producción y a la organización del trabajo. Los entrevistados señalaron que no habían notado cambios sustanciales en los procedimientos de información y consulta a causa de la pandemia, pero los participantes en la encuesta en línea afirmaron que se utilizaron con más frecuencia y eficacia durante la pandemia. En la mayoría de los casos, los procedimientos sólo se utilizaron para informar a los trabajadores sobre las decisiones tomadas para hacer frente a la pandemia, pero en una minoría significativa también hubo consultas sobre dichas medidas. Una de las razones de la ausencia de procedimientos de información y consulta en las empresas en las que no existen es la falta de interés por parte de los trabajadores y los sindicatos.

Retos principales de la participación de los trabajadores

- *Predominance of small, family-owned farms*
- *High share of precarious employment*
- *Low unionisation rate*
- *Negative attitudes of management*
- *Lack of tradition and experience*
- *Underdeveloped legal framework*

En **Polonia**, la investigación identificó la actitud negativa de la dirección hacia la implicación de los trabajadores en los asuntos de la empresa como la principal razón del bajo nivel de participación de los trabajadores. La investigación también demostró que la información y

la consulta suelen tener lugar durante la ejecución, una vez que ya se ha tomado la decisión final. En la encuesta en línea, el 44% de los encuestados afirmó que la dirección no facilita información suficiente, o facilita datos completos pero en una forma demasiado compleja para que los trabajadores y sus representantes puedan comprenderlos plenamente. La conclusión general es que el marco jurídico polaco es relativamente bueno, pero su aplicación en la práctica no lo es: las razones incluyen la actitud y la ignorancia de los empresarios, una experiencia organizativa poco desarrollada y la falta general de experiencia con la participación de los trabajadores. La estacionalidad del trabajo se considera un problema importante, ya que la alta rotación de trabajadores impide desarrollar un sentimiento de pertenencia a la empresa, por lo que los trabajadores están menos interesados en los sindicatos y en los procedimientos de información y consulta. Más de la mitad de los encuestados polacos señalaron que se habían utilizado procedimientos de información y consulta durante la pandemia, pero sólo para proporcionar la información necesaria sobre la nueva organización del trabajo o la introducción de medidas de seguridad.

En **Rumanía**, muchas de las grandes y medianas empresas agrícolas han establecido mecanismos de información y consulta, pero siguen siendo menos comunes que en otros sectores. Entre los

factores que dificultan un mayor desarrollo de la participación de los trabajadores figuran el bajo nivel de sindicación y de cobertura de la negociación colectiva, la gran proporción de trabajo temporal, estacional y migrante, así como el dominio de las pequeñas y medianas empresas. La pandemia de COVID-19 tuvo un impacto significativo en el sector, con ejemplos tanto positivos como negativos de su influencia en la participación de los trabajadores. Mientras que el distanciamiento social y las medidas de seguridad limitaron gravemente las formas habituales de participación de los trabajadores mediante reuniones e interacción directa, han acelerado el uso de la tecnología y la participación de forma virtual. La investigación también señaló que la pandemia ha puesto aún más de relieve la importancia de la participación de los trabajadores en el diseño y la aplicación de las medidas de seguridad. Los trabajadores son ahora más conscientes de sus derechos y de la necesidad de que participen en las decisiones que les afectan directamente, lo que ha dado lugar a una mayor demanda de consulta y participación activa.

Aunque en general la participación de los trabajadores está bien desarrollada en **Eslovenia**, la situación es menos positiva en la agricultura que en otros sectores. Las razones de ello, al igual que en otros países, incluyen la estructura del empleo y el número relativamente pequeño de grandes empresas. Los procedimientos de información y consulta sólo se llevan a cabo después de que el empresario haya tomado la decisión.

En **Serbia y Macedonia del Norte**, el principal reto para la participación de los trabajadores en la agricultura es un marco jurídico débil o inexistente, ya que ambos países aún no han transpuesto la Directiva sobre información y consulta.

4. El papel de los trabajadores en la aplicación del Pacto Verde Europeo

El Pacto Verde Europeo, aprobado en 2020, es un conjunto de iniciativas políticas con el objetivo de **convertir a Europa en el primer continente climáticamente neutro para 2050**. Esto requerirá cambios profundos y amplios en todos los sectores de la sociedad y la economía, y la agricultura estará entre los sectores en primera línea.

La **Estrategia de la UE «de la granja a la mesa»**, también aprobada en 2020, es una de las estrategias clave del Pacto Verde Europeo, con el objetivo de crear un **sistema alimentario social, medioambiental y económicamente sostenible**, resistente a cualquier crisis futura.

Aunque la agricultura de la UE es el único sistema importante del mundo que ha reducido sus emisiones de gases de efecto invernadero (un 20% desde 1990), sigue siendo uno de los **principales motores del cambio climático y la degradación medioambiental**, responsable del 10% de las emisiones de gases de efecto invernadero de la UE.

Al mismo tiempo, los trabajadores agrícolas ya sienten directamente las **consecuencias de la inestabilidad hidrogeológica, la degradación de la tierra y la erosión del suelo en sus condiciones de trabajo**. El cambio climático ya ha incrementado los riesgos para la salud de los trabajadores, a través de una mayor exposición a temperaturas extremas y contaminación atmosférica, mayores riesgos de agotamiento por calor, deshidratación y enfermedades relacionadas con el calor. También ha provocado una mayor necesidad de flexibilidad y adaptabilidad, ya que la organización del trabajo y el uso de la tecnología deben adaptarse rápidamente, lo que aumenta la necesidad de formación adicional de los trabajadores.

La transición climática, que incluye tanto la adaptación al cambio climático como el diseño y la aplicación de políticas destinadas a mitigarlo, debe ser **socialmente justa**. Esto significa que la UE y los Estados miembros deben adoptar medidas y proporcionar recursos financieros adecuados para proteger a los trabajadores cuyos puestos de trabajo desaparecerán o cambiarán significativamente en el proceso. Sin tales medidas, el cambio climático y las políticas climáticas pueden tener fuertes efectos distributivos regresivos: quienes ya son más vulnerables, incluidos los trabajadores con empleos precarios y salarios bajos, podrían pagar el precio más alto.

Por lo tanto, **la equidad social de la transición climática requiere incluir a los trabajadores en el diseño y la aplicación de sus políticas y medidas**, incluso a nivel de cada empresa.

La investigación trató de evaluar el estado actual de la participación de los trabajadores en temas relacionados con el cambio climático y el Pacto Verde Europeo, así como de recopilar ideas sobre posibles temas para los procedimientos de información y consulta.

En **España**, la tendencia actual es garantizar la sostenibilidad de los cultivos mediante la incorporación de nuevas tecnologías y mano de obra cualificada. La investigación mostró el temor de los interlocutores sociales a que las medidas propuestas en las estrategias verdes de la UE afecten a las rentas agrarias y a la disponibilidad de alimentos, ya que «la idea es buena, pero no se utilizan las herramientas adecuadas».

En **Italia**, las cuestiones relacionadas con el cambio climático ya han tenido un impacto muy fuerte y negativo en la agricultura, debido a fenómenos como la desertificación, la disminución

Transición ecológica y de puestos de trabajo en la agricultura

La agricultura es uno de los sectores con mayor proporción de los llamados «empleos sucios», es decir, empleos relacionados con actividades altamente contaminantes y que requieren cambios estructurales significativos para que sean neutros desde el punto de vista climático.

También hay una elevada proporción de empleos de cualificación baja y media, con un alto contenido rutinario. Es muy probable que se vean afectados por la automatización (digitalización), que suele ir de la mano de la transición ecológica.

del rendimiento de los cultivos y la inseguridad alimentaria. Esto también ha afectado a las relaciones laborales, ya que las dificultades para organizar la producción y mantener la competitividad han provocado un empeoramiento de los salarios y las condiciones de trabajo. La investigación demostró que estas cuestiones no son objeto de diálogo social ni de debate con los trabajadores. Los participantes en la encuesta señalaron el ahorro energético y la agricultura ecológica como posibles temas de información y consulta. En general, parece que existe un escaso conocimiento del Pacto Verde Europeo.

En **Polonia**, las cuestiones relacionadas con el cambio climático no son objeto de procedimientos de información y consulta, según el 63% de los encuestados. Sin embargo, los encuestados citaron un gran número de temas relacionados con el cambio climático como posible objeto de procedimientos de información y consulta, entre ellos:

- condiciones de empleo adaptadas al cambio climático;
- control del consumo de electricidad, agua y combustible;
- reducción de las emisiones de CO₂;
- invertir para reducir la intensidad energética de los locales de la oficina; y
- reducir los procedimientos innecesarios que provocan el consumo de materiales y energía.

En **Rumanía**, la investigación identificó un aumento de la concienciación sobre las cuestiones del cambio climático entre los sindicatos y los empresarios del sector agrícola, y muchas organizaciones y representantes de los trabajadores participan en debates y negociaciones sobre estas cuestiones. En general, los sindicatos y los representantes de los trabajadores apoyan las políticas de cambio climático y animan a los empresarios y a los gobiernos a actuar para proteger el medio ambiente y garantizar unas condiciones de trabajo seguras. Por otro lado, las posturas de los empresarios varían. Algunos de ellos ya están comprometidos con prácticas agrícolas sostenibles y apoyan las políticas climáticas, mientras que a otros les preocupan los costes adicionales y los retos de aplicación asociados a las mismas.

En **Macedonia del Norte**, la investigación informó sobre la impresión general de que «el término *pacto verde* es desconocido en la agricultura». Los programas nacionales de desarrollo rural no mencionan en absoluto temas de este ámbito. Hay muchas más iniciativas del sector no gubernamental, pero su impacto es limitado, ya que sólo el Estado puede financiar la transición climática. Un ejemplo es la Coalición por el Futuro, formada en 2020 y liderada por Kolektiv «Z», organización juvenil centrada en el clima y la justicia social.

Coalición por el Futuro

La Coalición por el Futuro de Macedonia del Norte, que reúne a un número cada vez mayor de organizaciones e iniciativas locales, intenta sentar las bases del Pacto Verde para Macedonia del Norte mediante un diálogo abierto y de gran alcance con el fin de garantizar que todas las partes de la sociedad estén representadas en el Pacto Verde nacional.

En **Serbia** se aprobó en 2021 la Ley de Cambio Climático, pero su aplicación es muy lenta. Los objetivos climáticos establecidos oficialmente no son lo suficientemente ambiciosos y es probable que Serbia no consiga cumplir su obligación del Acuerdo de París de reducir las emisiones de gases de efecto invernadero en un 9,8% para 2030, en comparación con 1990. Según el experto agrícola entrevistado para la investigación, esto afectará significativamente a la agricultura y hará que Serbia entre en la era del cambio climático relativamente poco preparada. La mitad de los empresarios encuestados coincidieron en que el cambio climático está afectando a las operaciones de su empresa. Alrededor del 43% de los trabajadores y el 50% de los empresarios declararon que las cuestiones relacionadas con el cambio climático son ocasionalmente objeto de información y consulta.

En general, los resultados de la investigación apuntan a un **importante potencial infrutilizado de la participación de los trabajadores** en la aplicación del Pacto Verde Europeo en el sector agrícola.

5. La participación de los trabajadores en la práctica: cómo debe y cómo no debe funcionar

La participación de los trabajadores puede ser más o menos formal, puede implicar a los representantes de los trabajadores o llevarse a cabo directamente, pero debe ser un **intercambio significativo de información y opiniones sobre las decisiones y políticas de la empresa**, y no un mero ejercicio formal.

La participación de los trabajadores sólo puede funcionar eficazmente si **ambas partes la llevan a cabo de buena fe**.

Establecer normas para la participación de los trabajadores requiere tiempo, buena voluntad y sentido de la responsabilidad.

La información y la consulta pueden realizarse directamente o a través de representantes de los trabajadores elegidos o designados.

Las formas directas de participación de los trabajadores incluyen, entre otras, las reuniones entre los representantes de los empresarios y los trabajadores, la comunicación por escrito y diversas formas informales de incluir a los trabajadores en la toma de decisiones a nivel de empresa.

Las formas representativas de participación de los trabajadores pueden llevarse a cabo a través de representantes de los trabajadores elegidos específicamente a tal efecto o a través de representantes sindicales. La elección suele depender de la legislación nacional y de las tradiciones de las relaciones laborales.

En las pequeñas empresas pueden fomentarse métodos más informales y directos, mientras que en las grandes empresas la elección de representantes especiales de los trabajadores, o la realización de estos procedimientos a través de los representantes sindicales, suele ser el mejor método y el más eficaz.

La participación de los trabajadores no es:

- *Un mero ejercicio formal destinado únicamente a cumplir las obligaciones legales del empresario;*
- *Instrumento ocasional, que sólo se utiliza cuando está en el interés del empresario;*
- *Un escenario para la comunicación unidireccional del empresario con los trabajadores;*
- *Una amenaza para la organización sindical y la negociación colectiva.*

Las formas representativas de participación de los trabajadores funcionan mejor si las normas están claramente establecidas. Lo ideal es que adopten la forma de un **acuerdo escrito entre el empresario y los representantes de los trabajadores o el sindicato**. Estos acuerdos también pueden ampliar los derechos de información y consulta establecidos por la legislación europea y nacional.

Posible contenido del acuerdo a nivel de empresa

- *Lista detallada de los temas que se tratarán en los procedimientos de información y consulta;*
- *Calendario de los procedimientos de información y consulta;*
- *Forma en que se intercambian la información y las opiniones;*
- *Recursos necesarios para la labor de los representantes de los trabajadores (tiempo, material, locales de reunión, expertos externos, capacidad de comunicación con los trabajadores);*
- *Participación de los sindicatos;*
- *Calendario y procedimiento de organización de las asambleas de trabajadores.*

Es importante que la participación de los trabajadores sea **aceptada y fomentada por la cultura interna de la empresa**. En las empresas con una tradición desarrollada de información y consulta, ambas partes saben bien sobre qué temas se debe informar regularmente a los representantes de los trabajadores y sobre qué temas hay un proceso de consulta.

Por **información** se entiende la transmisión de datos concretos a los representantes de los trabajadores. En estos casos, el empresario sólo tiene la obligación de informar periódicamente a los representantes de los trabajadores, pero no está obligado a pedirles su opinión. Sin embargo, la información obtenida a través de estos procedimientos puede ser a menudo muy útil para los representantes de los trabajadores a la hora de formular su opinión sobre otras cuestiones o de participar en la negociación colectiva.

Los temas de los procedimientos de información suelen ser los relacionados con la evolución **reciente y probable de las actividades de la empresa y la situación económica**.

La **consulta** significa que el empresario debe informar a los representantes de los trabajadores de su intención de adoptar determinada decisión y pedirles su opinión antes de hacerlo. Esto suele hacerse por escrito, con un plazo de respuesta claramente establecido, antes del cual el empresario no puede adoptar la decisión. La opinión de los representantes de los trabajadores no vincula al empresario, pero sobre todo si es razonable y está bien argumentada, puede influir en la decisión.

Las decisiones sobre las que el empresario debe consultar a los representantes de los trabajadores suelen ser las relacionadas con **la situación, la estructura y la evolución probable**

del empleo, así como las decisiones que puedan dar lugar a cambios sustanciales en la organización del trabajo o en las relaciones contractuales.

En algunos países, los representantes de los trabajadores también disfrutan del derecho de **cogestión**, normalmente en un conjunto limitado de temas muy específicos. En estos casos, el empresario no puede tomar una decisión sin el consentimiento de los representantes de los trabajadores o, en caso de que su opinión sea negativa, necesita obtener una decisión judicial sustitutoria para adoptar la decisión.

Los casos en los que se conceden derechos de cogestión a los representantes de los trabajadores pueden incluir temas como el **despido de categorías específicas de trabajadores que disfrutan de una protección especial** (trabajadores mayores, trabajadores con enfermedades o lesiones profesionales, trabajadores que fueron elegidos o participaron como candidatos en la elección de los representantes de los trabajadores), **el tratamiento y la utilización de los datos personales de los trabajadores, las modalidades de vacaciones anuales, los criterios de evaluación del rendimiento, etc.**

Una vez establecidos claramente los temas de información y consulta, lo siguiente importante es definir el **método** de los procedimientos de información y consulta.

Siempre es aconsejable que la información se facilite **por escrito**. En caso de que se facilite oralmente en una reunión, los representantes de los trabajadores deben insistir en que se elabore un **acta oficial** firmada por ambas partes.

Los procedimientos de consulta suelen realizarse por escrito, ya que en este caso el empresario también necesita pruebas escritas de que respeta la obligación legal de consultar a los representantes de los trabajadores. En estos procedimientos, los plazos son muy importantes: los representantes de los trabajadores deben disponer de un número razonable de días para formular y presentar su opinión.

Los procedimientos de consulta suelen realizarse por escrito, ya que en este caso el empresario también necesita pruebas escritas de que respeta la obligación legal de consultar a los representantes de los trabajadores. En estos procedimientos, los **plazos** son muy importantes: los representantes de los trabajadores deben disponer de un número razonable de días para formular y presentar su opinión.

En caso de que el empresario no haya facilitado la información suficiente y adecuada para evaluar objetivamente el impacto de la decisión prevista sobre los trabajadores, los representantes de los trabajadores deben tener **derecho a solicitar reuniones adicionales o información por escrito**. El plazo para presentar su opinión no debe empezar a correr antes de que el empresario atienda dicha solicitud. Si la legislación nacional no lo establece, las normas al respecto deben incluirse en el acuerdo de empresa.

Además de definir los temas y procedimientos de información y consulta, también son muy importantes la calidad de la información y los plazos.

Una **calidad adecuada de la información** significa que la dirección debe proporcionar a los representantes de los trabajadores la información necesaria para tener una visión objetiva y justa de los resultados de la empresa y entablar un diálogo constructivo. La información debe ser completa, pero también debe presentarse de manera que los representantes de los trabajadores puedan comprenderla y evaluarla adecuadamente.

Prácticas incorrectas en el suministro de información

- *La información facilitada por el empresario es selectiva e incompleta;*
- *La información se facilita de forma demasiado técnica, o con más datos de los realmente necesarios, para dificultar que los representantes de los trabajadores la evalúen y formulen su opinión;*
- *La información sólo se facilita de forma oral, pero no por escrito.*

excusa para no compartir toda la información con los representantes de los trabajadores. Muchos países tienen disposiciones legislativas sobre la confidencialidad de la información empresarial, y el empresario puede efectivamente tener derecho a retener datos sensibles o pedir a los representantes de los trabajadores que no los revelen a otras personas. Sin embargo, esto no puede servir de excusa para no respetar los derechos de información y consulta. Debe comprobarse y respetarse la legislación nacional sobre confidencialidad de la información para evitar su uso indebido.

Prácticas incorrectas en el plazo de consulta

- *La consulta sólo tiene lugar después de haberse tomado la decisión,*
- *Se concede un tiempo insuficiente para evaluar la decisión prevista del empresario y formular su opinión.*

El momento oportuno es de crucial importancia, especialmente en los procedimientos de consulta. La consulta con los representantes de los trabajadores debe hacerse en un plazo razonable antes de adoptar la decisión, para que exista la posibilidad de que su opinión influya en la decisión final.

Una cuestión que se plantea a menudo es la **confidencialidad de la información**, ya que los empresarios suelen utilizarla como

Para cumplir su papel en los procedimientos de información y consulta, los representantes de los trabajadores deben mantener una **comunicación regular con los trabajadores**. Esto incluye tanto la capacidad de informar y consultar a los trabajadores durante los procedimientos de información y consulta, como una comunicación regular con los trabajadores que les permita recoger sus opiniones, necesidades y quejas.

Los representantes de los trabajadores también deben disponer **del tiempo y los recursos adecuados** para ejercer su función. La legislación nacional de algunos países incluye disposiciones al respecto, pero los detalles también pueden establecerse mediante un acuerdo con el empresario.

Los representantes de los trabajadores deben disfrutar de **tiempo de trabajo remunerado**, tener **acceso a salas de reuniones, equipos de comunicación y otros recursos necesarios**, y poder **visitar diferentes locales de la empresa** y mantener un contacto regular con los trabajadores. También deben tener derecho a **tiempo libre remunerado para formación**.

6. Cómo potenciar el papel de los representantes de los trabajadores en la agricultura

Las partes interesadas de muchos países, especialmente los representantes de los trabajadores, desearían ver mejorados sus marcos jurídicos nacionales, con una definición más precisa de los derechos de información y consulta.

Algunas de las **propuestas para mejorar el marco jurídico** identificadas a través de la investigación incluyen:

- ampliar el alcance de los derechos de información y consulta a una gama más amplia de situaciones y decisiones que puedan afectar a los derechos e intereses de los trabajadores, como reestructuraciones, cierres de empresas, traspasos de empresas e implantación de nuevas tecnologías;
- garantizar una mayor transparencia y acceso a la información relevante para la toma de decisiones, definiendo legalmente mecanismos de comunicación eficaces y transparentes, y obligando a los empresarios a facilitar información completa y puntual sobre la situación financiera, los resultados y las perspectivas de las empresas;
- una mayor protección jurídica de los representantes de los trabajadores frente a los despidos improcedentes;
- diferentes formas de incentivos para los empresarios que apoyen la participación de los trabajadores (como la reducción de impuestos o cotizaciones sociales).

Marco jurídico frente a práctica

La mejora del marco jurídico es una cuestión importante en muchos países, pero no puede resolver el problema por sí sola.

La legislación sólo puede otorgar determinados derechos a los trabajadores, pero su utilización depende de la iniciativa de los trabajadores y de la actitud general de los empresarios.

familiares. Fomentar las reuniones, el intercambio de opiniones y experiencias, así como la formación conjunta de los interlocutores sociales podría ser un paso adelante en esta dirección.

Como confirma la investigación, muchos trabajadores no están suficientemente familiarizados con el marco jurídico europeo y nacional ni con sus derechos de información y consulta. Por lo tanto, deben realizarse más esfuerzos para **informar a los trabajadores y a sus representantes sobre estos derechos**. De ello pueden encargarse los sindicatos, pero también las organizaciones patronales y otras partes interesadas. Dichas actividades podrían incluir campañas de información, material de orientación y formación para trabajadores y empresarios con el objetivo de comprender los beneficios de la participación de los trabajadores y el marco jurídico.

Es especialmente importante **sensibilizar a los empresarios y a sus organizaciones** sobre los beneficios mutuos de la participación de los trabajadores, ya que las pruebas, incluidas las recogidas en la investigación, demuestran que puede conducir a un entorno de trabajo mejor y más productivo y aumentar la resistencia de las empresas ante diferentes crisis.

La **promoción general del diálogo social** también podría ser beneficiosa para la participación de los trabajadores, especialmente en caso de que se incluyan disposiciones concretas sobre información y consulta en los convenios colectivos. Los convenios colectivos podrían ser especialmente útiles para establecer disposiciones más específicas y detalladas sobre el derecho de acceso a la información de la empresa y la confidencialidad, ya que la legislación nacional no siempre es lo suficientemente clara al respecto.

Deberían **documentarse, intercambiarse** entre los países y promoverse **casos concretos de buenas prácticas**.

Debe aumentarse la concienciación sobre el impacto del cambio climático en la agricultura, la importancia de la transición verde y la amplitud de sus efectos en las condiciones de trabajo en la agricultura.

Aunque no se espera que el marco jurídico pueda abordar todas las peculiaridades de las relaciones laborales en el sector agrícola, esto podría lograrse mediante **acuerdos entre los interlocutores sociales**. De este modo, los mecanismos de información y consulta podrían ajustarse mejor al carácter estacional del trabajo en la agricultura y al predominio de las pequeñas explotaciones

Los trabajadores deben ser consultados e implicados en las decisiones relacionadas con las prácticas agrícolas y las estrategias para mitigar el cambio climático. Esto puede lograrse, entre otras cosas, mediante la creación de comités medioambientales conjuntos a nivel de empresa. También se puede incluir a los trabajadores o a sus representantes en diferentes sesiones de intercambio de ideas o en grupos de trabajo o comités especializados.

La participación de los **trabajadores también se vería beneficiada si éstos recibieran más formación y educación sobre la comprensión del impacto del cambio climático en la agricultura** y las tecnologías y prácticas agrícolas sostenibles. Otros posibles temas de formación propuestos por las partes interesadas son:

- efecto invernadero y energías renovables;
- la innovación como herramienta respetuosa con el clima que garantiza la equidad y la rentabilidad;
- reciclaje y gestión de residuos; y
- movilidad sostenible.

Debe animarse a los trabajadores a proponer y aplicar soluciones innovadoras para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y adaptarse al cambio climático, ya que pueden desempeñar un papel clave en la evaluación del impacto del cambio climático en las condiciones de trabajo y en la identificación de medidas para su mejora.

Participación de los trabajadores en tiempos de crisis

Las pandemias y las crisis graves pueden tener un impacto significativo en las condiciones de trabajo y exigir una mayor participación de los trabajadores en el proceso de toma de decisiones. Algunas de las ideas sobre cómo utilizar mejor los mecanismos de participación de los trabajadores son:

- **Creación de comités paritarios.** *La creación de comités de crisis que incluyan a representantes de los trabajadores y de los sindicatos puede facilitar una comunicación rápida y eficaz durante la crisis;*
- **Implicar a los trabajadores en la identificación y aplicación de medidas de salud y seguridad.** *Esto puede hacerse a través de los procedimientos de información y consulta existentes, pero también mediante una inclusión más amplia de los trabajadores;*
- **Consultar a los trabajadores sobre la ordenación del tiempo de trabajo.** *La flexibilidad de la jornada laboral y un mayor uso del teletrabajo pueden ser útiles durante las crisis. Consultar a los trabajadores sobre las opciones de horario laboral y la aplicación del teletrabajo puede ayudar a encontrar soluciones que garanticen la protección y la seguridad de los trabajadores durante las crisis, pero también una organización eficaz del trabajo;*
- **Evaluación y aprendizaje a partir de la experiencia.** *Es importante evaluar cómo se ha gestionado la situación de crisis e intentar aprender de esta experiencia. La participación de los trabajadores en esta evaluación puede aportar ideas valiosas y ayudar a desarrollar estrategias y medidas más eficaces para futuras crisis.*

La salud y la seguridad en el trabajo es también un ámbito con un gran potencial de mejora que podría lograrse mediante una mayor participación de los trabajadores, en beneficio de ambas partes. Por ejemplo, se podría dar a los trabajadores un papel activo en la planificación, ejecución y evaluación de todas las actividades destinadas a la prevención de riesgos laborales.

Los empresarios también podrían beneficiarse de una mayor información y consulta con los trabajadores sobre cuestiones relacionadas con el **rendimiento de la empresa y la gestión empresarial**, que en muchos países rara vez se someten a este tipo de procedimientos. Aunque los empresarios mantendrían obviamente su prerrogativa en las decisiones de gestión, una mayor participación de los trabajadores puede producir efectos positivos en los procesos de toma de decisiones empresariales, aportando experiencias de primera mano e ideas nuevas.

7. El futuro de la agricultura europea y las relaciones laborales: Posibles escenarios

El empleo en la agricultura lleva décadas disminuyendo de forma constante en la UE, con un descenso del 30% entre 2003 y 2018. El número de pequeñas y medianas explotaciones está disminuyendo, mientras que el número de grandes explotaciones (+100 hectáreas) está aumentando. Sin embargo, el panorama no es uniforme en todos los Estados miembros. Algunos han experimentado un modesto aumento del número de explotaciones y otros de la mano de obra agrícola. Algunos informes nacionales y literatura secundaria también informan sobre la tendencia al envejecimiento de los gestores/propietarios de las explotaciones.

Según las Perspectivas Agrícolas de la UE 2020-2030, se espera que la continua salida de mano de obra de la agricultura debido a los cambios estructurales a nivel de la UE se ralentice (hasta el -1% anual, alcanzando los 7,9 millones de trabajadores en 2030). El descenso se deberá sobre todo a una mayor mecanización y equipamiento, y a que las explotaciones agrarias seguirán aumentando de tamaño. El número de trabajadores contratados podría seguir aumentando en proporción relativa, y reducirse la mano de obra familiar.

Es probable que el sector agrícola europeo experimente profundos cambios a lo largo de la próxima década, tanto por el **cambio climático** como por **las políticas aplicadas para mitigarlo**.

Las duras e impredecibles condiciones meteorológicas ya están afectando fuertemente a la agricultura europea, obligando a muchos agricultores a cambiar sus técnicas agrícolas o los cultivos que practican. Los trabajadores agrícolas también se ven muy afectados por las condiciones meteorológicas extremas, lo que se traduce en una degradación de sus condiciones de trabajo o en un aumento de la inversión en medidas de protección o reorganización del trabajo.

Es probable que continúe la fuerte influencia que ya ejercen **la digitalización y la automatización** en la organización del trabajo, incluso mediante un mayor uso de la inteligencia artificial.

En general, **es más probable que los grandes productores y empresas se adapten a estas condiciones**, lo que crea una mayor presión sobre las pequeñas explotaciones familiares. Por tanto, el futuro de las pequeñas explotaciones depende en gran medida de las políticas agrícolas europeas y nacionales.

La información y la consulta de los trabajadores pueden desempeñar un papel clave en la adaptación de las empresas agrícolas y sus trabajadores a los retos mencionados.

En función de la evolución futura en este ámbito, pueden esbozarse algunos escenarios diferentes:

- 1. negocio como siempre:** el estado de la participación de los trabajadores en la agricultura sigue estando menos desarrollado y practicado que en otros sectores. En consecuencia, su potencial para ayudar a las empresas y a los trabajadores a adaptarse tanto al cambio climático como a las políticas en la materia sigue estando infrautilizado. Con el tiempo, es probable que este escenario conduzca a un mayor deterioro de las condiciones laborales en el sector, lo que agravaría aún más los problemas existentes;

- 2. mejora de las prácticas de información y consulta:** la participación de los trabajadores en la agricultura se está extendiendo a un mayor número de empresas, con procedimientos más desarrollados y un intercambio de opiniones más serio sobre diferentes temas. Los procedimientos y acuerdos innovadores contribuyen a extender algún tipo de participación de los trabajadores incluso entre las explotaciones más pequeñas. Como consecuencia, la información y consulta de los trabajadores favorece la transición climática y tecnológica del sector, con una mejora gradual de las condiciones laborales. El trabajo en la agricultura se hace más deseable y el sector ya no se enfrenta al problema de la falta de mano de obra;
- 3. empeoramiento de las prácticas de participación de los trabajadores:** la densidad sindical y la frecuencia de utilización de los procedimientos de información y consulta en las empresas agrícolas se deterioran aún más. Aún más grave que en el escenario de «mantenimiento de la situación actual», esto conduce a un empeoramiento de las condiciones de trabajo, al envejecimiento y menor motivación de la mano de obra y a un aumento de los problemas de las empresas para contratar la mano de obra necesaria. La agricultura no cumple los objetivos del Pacto Verde Europeo. Europa es cada vez menos autosuficiente en la producción de alimentos y, como consecuencia, se vuelve más vulnerable geopolíticamente.

Los escenarios esbozados aquí son quizás demasiado simplistas, pero ilustran la importancia de la participación de los trabajadores tanto para las condiciones laborales como para el rendimiento económico general del sector agrícola europeo. Así lo demuestran también los resultados de la investigación llevada a cabo en cinco Estados miembros y dos países candidatos en el marco del proyecto AGRI - EW.

Los trabajadores de la agricultura merecen empleos de calidad y condiciones laborales dignas, al igual que los trabajadores de cualquier otro sector. Además, la Unión Europea necesita trabajadores agrícolas satisfechos con su trabajo y motivados para apoyar su proyecto del Pacto Verde. Sólo así podrá el sector agrícola europeo alcanzar sus objetivos medioambientales y ser sostenible. Es tarea y responsabilidad de todas las partes interesadas conseguirlo. Pero el cambio empieza con pequeños pasos: cada empresa agrícola que introduce o mejora sus procedimientos de información y consulta existentes está aportando una valiosa contribución.

Como nuestra investigación y este manual han intentado demostrar, existe un potencial significativo para mejorar los mecanismos de información y consulta existentes en la agricultura y hay ideas de cómo hacerlo. Y lo que es más importante, hay trabajadores y empresarios dispuestos a comprometerse en este proyecto.

Bibliografía

Informes nacionales de Rumanía, Italia, Polonia, Eslovenia, España, Macedonia del Norte y Serbia

CE (2020), EU agricultural outlook for markets, income and environment, 2020-2030. Comisión Europea, DG Agricultura y Desarrollo Rural, Bruselas

CE (2022), The Possible Implications of the Green Transition for the EU Labour Market, Comisión Europea, DG Asuntos Económicos y Financieros, Bruselas

Schuh, B et al. 2019, Research for AGRI Committee – The EU farming employment: current challenges and future prospects, Parlamento Europeo, Departamento de Políticas Estructurales y de Cohesión, Bruselas

<https://www.worker-participation.eu/>



Empowering Workers for a Better Information, Consultation and Participation in Agriculture Sector



"Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only, and do not necessarily reflect those of the European Union or European Commission. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them."



Co-funded by
the European Union